

Kirchengericht: Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 30.03.2012
Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/S59-10
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 33 Abs. 3, § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2
Vorinstanzen: Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer in Münster (Westf.), Beschluss vom 16. Juli 2010 - 2 M 37/10

Leitsatz:

1. Der Sachantrag muss so gefasst sein, dass er - unter Zuhilfenahme des Vorbringens zu seiner Begründung - deutlich erkennen lässt, was konkret begehrt wird (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

2. § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 MVG.EKD gibt der Mitarbeitervertretung grundsätzlich einen Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung gerade auch in den Fällen, in denen eine Entscheidung über die Veränderung in der unmittelbaren Trägerschaft der Dienststelle und/oder hinsichtlich des Betreibens von Einrichtungen vorbereitet wird. Dieser grundsätzliche Anspruch wird aber erst ausgelöst, wenn die Dienststelle bereits eine solche Entscheidung konkret vorbereitet, nicht aber schon dann, wenn es nur um Erwägungen oder Sondierungen geht.

Tenor:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen - 2. Kammer in Münster (Westf.) - vom 16. Juli 2010 - Az. 2 M 37/10 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob, wann und wie die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung (Antragstellerin) über anstehende Gespräche mit Übernahmemeinteressenten zu unterrichten hat. Die Dienststelle betreibt mit etwa 280 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Einrichtungen der Altenhilfe und Kindertagesstätten.

Die Dienststellenleitung führte seit Herbst 2009 Gespräche über eine (völlige oder teilweise?) Übernahme der Dienststelle. Hierüber kam es zumindest ab dem 28. Oktober 2009 zu einem Schriftwechsel zwischen den Beteiligten, in welchem die Mitarbeitervertretung um

Informationen bat und die Dienststellenleitung Informationen erteilte. Mit ihrem Schreiben vom 1. März 2010 teilte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung mit:

"Der Verwaltungsrat hat am Donnerstag, den 25. Februar 2010 getagt.

Der Vorstand hat in der Sitzung konzeptionelle Vorstellungen zur Zukunft der Dienststelle vorgetragen. Dargestellte Handlungsalternativen waren:

- Beibehaltung des Status Quo;
- Fusion und damit Aufgabe der Eigenständigkeit, aber Fortbestehen der Einrichtungen;
- Dienststelle bleibt eigenständiger Pflegeanbieter.

Zu allen Punkten wurden mögliche Rechtsfolgen aufgezeigt.

Der Vorstand wurde beauftragt, zu den Handlungsalternativen entsprechend dem Spiegelstrich 3 weitere Gespräche zu führen und dem Verwaltungsrat Beschlussempfehlungen zu unterbreiten.

Die nächste Sitzung des Verwaltungsrats ist im Mai vorgesehen."

Mit ihrem Schreiben vom 15. März 2010 forderte die Mitarbeitervertretung die Dienststellenleitung mit detaillierten Fragestellungen auf, ihr Auskunft darüber zu geben, welche Änderungen in der Dienststelle geplant seien, welche gesellschaftsrechtlichen, personalwirtschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sich aus der geplanten Änderung ergäben, welche Wirkungen sich auf die Beschäftigten ergäben usw. Die Dienststellenleitung antwortete der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 22. März 2010, dass eine Auflösung der Dienststelle nicht vorgesehen sei, ebenso wenig eine Einschränkung i.S. der Verminderung der Aufgabenerfüllung. Eine Verlegung oder Zusammenlegung der Dienststelle sei nicht beabsichtigt. Zur Zeit fänden Gespräche mit verschiedensten Interessenten zum Thema finanzielle und/oder tatsächliche Beteiligung oder Übernahme unter Weiterführung des Betriebes in Gesellschaftsform statt. Ergebnisse gäbe es zur Zeit noch nicht.

Am 14. April 2010 schrieb die Mitarbeitervertretung an die Dienststellenleitung, in dieser Angelegenheit wegen Verstoßes gegen die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung die Schlichtungsstelle anzurufen und dafür die Anwaltskanzlei ihrer Verfahrensbevollmächtigten zu beauftragen. Hierfür bäte sie um Kostenübernahme. Die Dienststellenleitung antwortete hierauf mit ihrem Brief vom 19. April 2010, sie habe mit ihrem Schreiben vom 22. März 2010 die gestellten Fragen beantwortet, es sei nicht vorgetragen worden, worin ein Verstoß gegen die Informationspflichten begründet sein solle, sie bäte insoweit um Information. Dem Kostenantrag könne sie deshalb nicht entsprechen.

Am 20. Mai 2010 fand die nächste Sitzung des Verwaltungsrates statt, in der der Vorstand aufgefordert wurde, weitere Sondierungen vorzunehmen und Gespräche zu führen. Hierüber wurde die Mitarbeitervertretung anschließend informiert.

Die Mitarbeitervertretung hatte jedoch am 11. Mai 2010 (Fax) bereits die Schlichtungsstelle angerufen. Sie meint, nach näherer Maßgabe ihres Schriftsatzes nebst Anlagen vom 11. Mai 2010, ihr Informationsrecht sei verletzt worden und hat beantragt

1. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung unaufgefordert namentlich und konkret über alle Interessenten für eine Beteiligung über (sc. oder) Übernahme der Dienststelle bzw. einzelner Einrichtungen derselben sowie über den jeweiligen konkreten Gesprächs- und Verhandlungsstand zu unterrichten;

hilfsweise

festzustellen, dass die Dienststellenleitung den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt, wenn sie auf Nachfrage der Mitarbeitervertretung (Antragstellerin) jede konkrete Information zu vorhandenen Interessenten für eine Beteiligung oder Übernahme der Dienststelle bzw. einzelner Einrichtungen derselben und den jeweiligen konkreten Gesprächs- und Verhandlungsstand verweigert;

2. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Kosten für den Rechtsbeistand der Antragstellerin zu tragen.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie macht geltend, die Mitarbeitervertretung über den jeweiligen Stand der Gespräche und Sondierungen informiert zu haben. Wegen der weiteren Einzelheiten ihres erstinstanzlichen Vorbringens wird auf den Inhalt ihres Schriftsatzes nebst Anlagen vom 1. Juni 2010 Bezug genommen.

Die Schlichtungsstelle hat die Schlichtungsanträge (sc. zu 1.) durch ihren Beschluss vom 16. Juli 2010 zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Mitarbeitervertretung, zu deren Begründung sie in ihrem Schriftsatz vom 9. November 2010 vorträgt. Hierauf wird Bezug genommen.

II. Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 EG MVG-Lippe (Ges. u. VOBl. 1997 Bd. 11 S. 257, 2004 Bd. 13 S. 269, 2005 Bd. 13 S. 352).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kircheng Gerichte der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht

wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann. Keine dieser Voraussetzungen liegt vor.

3. Die Beschwerde stützt sich auf § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG.EKD. Die Voraussetzungen für den dort genannten Annahmegrund sind nicht gegeben.

a) Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rechtsprechung des KGH.EKD, zuletzt Beschluss vom 23. Februar 2011 - II-0124/T20-11 - www.kirchenrecht-ekd.de). Maßgeblich ist, dass die Entscheidung in der Sache, nicht aber nur deren Begründung, mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders, nämlich zu Gunsten der Beschwerdeführerin, ausgehen wird. Die Gründe, aus denen sich die ernstlichen Zweifel an der materiellen Richtigkeit der Entscheidung ergeben sollen, müssen innerhalb der Beschwerdebegründungsfrist schriftsätzlich vorgetragen worden sein.

b) Solche Zweifel liegen hier nicht vor. Nach dem Vorbringen der Mitarbeitervertretung im Beschwerderechtszug ist nicht zu erwarten, dass die Entscheidung im Ergebnis zu Gunsten der Mitarbeitervertretung und insoweit anders ausfallen würde, als die Vorinstanz entschieden hat.

aa) Gegen die Statthaftigkeit der Anrufung der Schlichtungsstelle bestehen Bedenken. Nach § 33 Abs. 3 Satz 2 MVG.EKD dürfen andere als interne Stellen erst angerufen werden, wenn die internen Einigungsbemühungen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung (§ 33 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD) gescheitert sind. Das Scheitern muss zudem schriftlich erklärt werden (§ 33 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD). Es ist nicht ersichtlich, dass die Beteiligten vor Anrufung der Schlichtungsstelle vergeblich versucht haben, sich in der in Rede stehender Unterrichtsangelegenheit nach § 33 Abs. 3 MVG.EKD zu verständigen.

bb) Die Schlichtungsstelle hat Zweifel am Feststellungsinteresse für den Haupt- und für den Hilfsantrag wegen der weiten und teilweise unbestimmten Fassung geäußert; das Feststellungsinteresse aber nicht verneint, sondern die Frage wegen der Unbegründetheit beider Anträge unentschieden gelassen. Die Beschwerde hat hierzu keine Stellung genommen.

(1) Der Hauptantrag ist mangels Bestimmtheit und Bestimmbarkeit (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) unzulässig. Der Sachantrag muss so gefasst sein, dass er - unter Zuhilfenahme des Vorbringens zu seiner Begründung - deutlich erkennen lässt, was konkret begehrt wird. Daran fehlt es hier.

Zwar ist der gesetzliche Unterrichtsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 MVG.EKD weit gefasst: "Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenlei-

tung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen".

Trotz der weiten Formulierung im Gesetz muss ein Antrag der Mitarbeitervertretung auf Unterrichtung so gefasst sein, dass sich aus dem Antrag und dem Vorbringen zu dessen Begründung ergibt, worüber und wann die Unterrichtung zu erfolgen habe. Daran fehlt es. Die Begründung enthält nur den Hinweis, dass Gespräche mit Interessenten stattfinden. Sie lässt völlig offen, wann die Mitarbeitervertretung einen Unterrichtungsanspruch nach diesen Bestimmungen als gegeben ansieht und inwieweit die Dienststelle dem nachzukommen habe. Über den Auftrag, den der Verwaltungsrat (Sitzung am 25. Februar 2010) der Dienststellenleitung zur Vorbereitung der nächsten Verwaltungsratssitzung erteilt hat, hat die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung unverzüglich mit Schreiben vom 1. März 2010 unterrichtet, ebenso über nachfolgende Schritte (Schreiben vom 22. März 2010). Aus ihrem Schreiben vom 14. April 2010 ergibt sich zwar, dass die Mitarbeitervertretung sich nicht hinreichend unterrichtet gefühlt hat, nicht aber, worin ein solches Unterrichtungsdefizit gelegen haben soll. Angesichts dieser Umstände bedurfte es einer näheren Beschreibung im Schlichtungsantrag, worüber die Mitarbeitervertretung näher zu unterrichten sein soll.

(2) Dieselben Erwägungen gelten für den Hilfsantrag. Hier wird zudem nicht vorgetragen, worin konkret die Verletzung der Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit liegen soll, welche "Nachfragen" die Mitarbeitervertretung gestellt und inwieweit die Dienststellenleitung die Unterrichtung verweigert habe.

cc) Die Schlichtungsstelle hat den Haupt- und Hilfsantrag mit zutreffenden Erwägungen als unbegründet zurückgewiesen. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Beschwerde sind ohne Substanz.

Beide Anträge sind als Globalanträge formuliert. Ihnen hätte nur stattgegeben werden dürfen, wenn sie unter jedem vernünftigerweise denkbaren Gesichtspunkt begründet wären. Daran fehlt es. Weder aus dem Gesetz, noch gar aus dem bloßen Auftrag des Verwaltungsrates an die Dienststellenleitung vom 25. Februar 2010 folgt für sich allein ein Anspruch der Mitarbeitervertretung auf "namentliche" Unterrichtung über jeden beliebigen "Interessenten". Das Wort ist im hier verwendeten Zusammenhang kein Rechtsbegriff, sondern kann alle Dritten von einer ersten Kontaktaufnahme bis hin zu ernsthaften Verhandlungen umfassen.

(1) § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 MVG.EKD gibt der Mitarbeitervertretung grundsätzlich einen Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung gerade auch in den Fällen, in denen eine Entscheidung über die Veränderung in der unmittelbaren Trägerschaft der Dienststelle und/oder hinsichtlich des Betriebens von Einrichtungen vorbereitet wird. Dieser grundsätzliche Anspruch wird aber erst ausgelöst, wenn die Dienststelle bereits eine solche Entscheidung konkret vorbereitet, nicht aber schon dann, wenn es nur um Erwä-

gungen oder Sondierungen geht. Dies betrifft auch die Zusammenarbeit mit "Interessenten". Erst wenn ein Interessent mit der Absicht aufgetreten ist, künftig mit dem Trägerverein oder zumindest mit einer von dessen Einrichtungen zusammenzuarbeiten und wenn die Einrichtung bzw. die sie leitenden Organe daran gehen, hierüber mit dem Interessenten ernstlich zu verhandeln, wird eine Entscheidung hierüber i.S. des § 34 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD "vorbereitet". Dass ist nicht schon der Fall, wenn nur lose Gesprächskontakte entstanden sind. Erst wenn die Gespräche oder Kontakte mit Dritten sich derart verdichtet haben, dass in etwa abgesehen werden kann, worüber und mit welchem Ziel (Beteiligung, Übernahme, organisatorische Zusammenarbeit) mit diesem Dritten verhandelt werden soll, kann von einer "Vorbereitung von Entscheidungen" (§ 34 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD) über eine irgendwie geartete Zusammenarbeit oder ein Zusammenwirken mit einem "Interessenten" die Rede sein. Erst dann besteht ein Anspruch für die Mitarbeitervertretung, über "Interessenten" unterrichtet zu werden.

(2) Solche konkret an einer Zusammenarbeit oder einem Zusammenwirken mit dem Trägerverein oder in dessen Einrichtung ernstlich in Betracht kommende Dritte sind nach der Mitteilung der Dienststellenleitung vom 22. März 2010 (noch) nicht aufgetreten. Auf diesen Stand stellt der Schlichtungsantrag ab. Darin wird auch nicht etwa behauptet, die Unterrichtung im Schreiben vom 22. März 2010 sei inhaltlich unvollständig oder gar falsch. Ob und was sich z.B. als Kontakt mit Interessenten oder in Bezug auf eine Entscheidungsvorbereitung bis zum Beschluss der Mitarbeitervertretung (Schreiben vom 14. April 2010) sonst noch ereignet hat, ist dem Vorbringen der Beteiligten nicht zu entnehmen, ebenso wenig, was sich insoweit nach Einreichung des Schlichtungsantrags am 11. Mai 2010 ereignet hat.

(3) Zudem ist nicht ersichtlich, dass die Beteiligten vor Anrufung der Schlichtungsstelle vergeblich versucht haben, sich in der in Rede stehender Unterrichtsangelegenheit nach § 33 Abs. 3 MVG.EKD zu verständigen. Ohne einen solchen Versuch darf die Schlichtungsstelle nicht angerufen werden.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).